

學觀，以完成任務，間而有些教學信念接近建構取向者，則較能採用分享互動的教學策略；于富雲以國小自然科電腦輔助教學為例，發現教師若能考量學生對合作、自學、或競爭等不同教學法的偏好，當有助於提昇學生的學業成就及學科態度。這四篇研究，都是根據豐富的事實資料而發為議論，兼顧學理與實務，深具參考價值。

不可否認的，任何文章皆有盲點，但與其吹毛求疵地橫加挑剔，不如視為精益求精的切入點，或更上層樓的新起點。本期收錄的九篇論文，縱使有瑕，亦不掩瑜，期能從此引發更多、更廣、更深入的討論。

教育社會學領域責任編輯 張建成 謹誌
2003年12月1日

教育研究集刊

第四十九輯第四期 2003年12月 頁1-31

「臺灣地區新職業聲望與社經地位量表」 之建構與評估： 社會科學與教育社會學研究本土化

黃毅志

摘要

「社會變遷調查新職業分類」固然有許多優點，而為許多調查，與教育社會學研究所採用，然而它基本上仍屬於名目尺度，在運用上就受到限制。本研究則在此新分類架構上，建構測量較細緻的「臺灣地區新職業聲望與社經地位量表」，以利於進一步的統計分析。而本研究所建構的新量表上各職業得分的高低，不但看來合理，也與許多其他量表顯得很一致，並具有良好的建構效度。而且先前許多國內的聲望量表，所評定的職業聲望並不能涵蓋所有的職業，而本研究新聲望與社經地位量表，都能涵蓋所有職業，包括許多本土所常見的特殊職業，這也是新量表的優點。

關鍵字：教育社會學研究、新職業分類、新職業量表

本文作者為國立臺東大學教育研究所教授

電子郵件為：hungeg@cc.nttc.edu.tw

投稿日期：2003年6月6日；採用日期：2003年10月10日

The Construction and Assessment of the "New Occupational Prestige and Socioeconomic Scores for Taiwan": The Indigenization of the Social Science and Sociology of Education Research

Yih-Jyh Hwang

Abstract

The New Occupational Classification for Social Change Survey is a useful tool for conducting surveys and has been adopted by many researchers in the field of Sociology of Education. However, since the classificatory system of the NOCSCS is essentially nominal, it restricts statistical analysis. This research has led to the development of a refined version of the NOCSCS which I call the New Occupational Prestige and Socioeconomic Scores for Taiwan, to allow for a greater range of statistical analysis. The new scores are quite reasonable and have good construct validity. As far as occupational prestige is concerned, many of the previous prestige scores for Taiwan do not include all occupations. In contrast, the new prestige and socioeconomic scores cover all occupations, including many of Taiwan's special indigenous occupations. This is a unique advantage of the New Occupational Prestige and Socioeconomic Scores for Taiwan.

Keywords: sociology of education research, new occupational classification, new occupational scores

壹、前言

社會經濟地位（簡稱社經地位），一般認為包括教育、職業與收入，都是很重要社會階層變項；其中職業不但往往被視為代表個人的社會階層的最佳單一指標（Blau & Duncan, 1967: 5-7），也與文化資本、社會資本、價值觀念、行為模式、子女管教與教育機會有很大的關聯（林生傳，2000：43-83；馬信行，1997；陳奎熹，1993：97-123；許嘉猷，1986；Bourdieu, 1977, 1984；Kohn, 1969；Lin, 2001），因而在很多社會科學研究，如教育社會學研究中，都是很重要的變項。不過職業的測量顯得特別複雜，不論是職業分類的建構，與根據分類所建立的職業量表，都面臨許多問題，而有待進一步研究克服（黃毅志，1996，1997）。在過去臺灣教育研究，特別是教育社會學研究中，Hollingshed（1958）由職業與教育加權而來的兩因素社會地位指數，可說是最常用的社經地位測量方法；許多研究藉此測量分析資料，也累積了豐碩的成果，然而這個指數的職業測量，是四十年前在美國社會所建構的，並不能適用於今日的臺灣社會（黃毅志，1997），也就迫切需要建構適當的新職業分類與量表。

行政院主計處（1992）的新職業分類，以功能論或人力資本論所強調的「專業技術層級」為主要分類基礎，能較有效地區分階層高低，有很大的優點，主計處現在仍用這項分類做調查，而沒發展出更新的分類。然而就實際的調查過程而言，卻顯得困難重重；有許多職業，特別是本土所常見的特殊職業，不易根據新分類做歸類（黃毅志，1996）。

新建構的「社會變遷調查新職業分類」（黃毅志，1998），可說是主計處新分類的改良本，最近為國內許多社會科學調查研究，如三期三次（1997年）以後的社會變遷調查（章英華、傅仰止，2000；瞿海源，1998），以及許多教育研究，特別是教育社會學研究所採用。它除了包含一些本土所常見，而不易根據主計處新分類做歸類的職業之外，也透過併類而簡化主計處新分類；並進一步對這些本土性與合併得來的少數職業進行系統化、結構化，使得訪員能在短短一頁之表中（見附錄一），一目了然看清新分類的全貌與結構，很容易在表上找到所要歸類

的職業。它不但容易歸類，而且與繁複的主計處三分位新分類具有類似的階層區辨力。

社會變遷新分類固然有許多優點，而為許多調查與教育社會學研究所採用，然而它基本上仍屬於名目尺度，在運用上就受到限制。如何在此分類架構上，建構測量較細緻的量表，以供進一步統計分析之用，也就成為當務之急¹。本研究則合併「三期三次臺灣地區社會變遷調查階層組」長短兩份問卷資料做分析（N=4313），首先根據大樣本資料，計算出每項職業的工作所需專業技術、收入、道德形象與聲望之平均數；接著參考 Duncan（1961）與 Jencks、Perman 與 Rainwater（1988）的方法，建立「臺灣地區新職業聲望與社經地位量表」；最後並對於新量表的建構效度做評估。

貳、文獻檢討

在臺灣社會科學研究常見的主要職業分類架構中，行政院主計處（1987）的舊職業分類，曾為許多問卷調查所採用，同時也是唯一有適當量表，如蔡淑鈴和瞿海源（Tsai & Chiu, 1991）所建構的職業社經地位量表，與 Treiman（1977）的國際職業聲望量表，可供進一步研究運用之分類。然而舊分類不但無法有效地涵蓋許多新興職業，而且往往又以「行業」為分類基礎，所區分的往往是職業的水平分工，並不能有效地區分階層高低，而降低客觀階層區辨力（詳見黃毅志，1996）。

至於發展較新的行政院主計處（1992）新職業分類，不但包含了許多新的類別，可以涵蓋許多新興職業，並且各類職業的定義清楚、嚴謹，較具周延性與排斥性；更重要的是，它以功能論或人力資本論所強調的工作所須「專業技術層級」，為主要分類基礎（Becker, 1975; Davis & Moore, 1945），有別於舊分類之以「行業」為基礎，能較有效地區分階層高低。然而就實際的調查過程而言，這項職

業歸類的認定問題卻顯得困難重重。新分類基本上是採自國外的分類架構（行政院主計處，1992：4），與臺灣民眾所採用的有所不同，而不容易被理解，加上職業的類別實在太多了，就顯得非常繁複，連研究人員都不容易弄清楚；這也就造成在調查時，有許多職業不易做歸類之認定問題；即使能弄清楚這些分類，仍有許多本土常見的職業，例如：工友、小妹、無照護士、工地主任、直銷員等，不易根據新分類做歸類，這反映出臺灣社會職業分類的特殊性（黃毅志，1996）。

黃毅志（1998）配合三期三次（1997年）以後的社會變遷調查，所建構的「社會變遷調查新職業分類」，可說是主計處新分類的改良本。它可粗分為10大類職業，或細分為67小類職業。基本上，它除了包含一些本土所常見，而不易根據主計處新分類作歸類的職業之外，主要是從合併主計處「三分位」，即「職業編號為三碼」的新分類中，樣本小而且同質性高的職業著手；並進一步對這些本土性與合併得來的少數職業進行系統化、結構化，使得訪員能在短短一頁之表中，一目了然看清新分類的全貌與結構，很容易在表上找到所要歸類的職業。由於「社會變遷調查新分類」所合併的職業往往樣本都很小，且同質性又高，因而所得的職業類別，不但彼此之間容易區辨，而且與繁複的主計處三分位新分類具有類似的階層區辨力。

社會變遷新分類固然有許多優點，然而它基本上仍屬於名目尺度，在運用上就受到限制。如何在社會變遷新分類架構上，建構測量較細緻的量表，也就成為當務之急。無論如何，在當前無適當量表可供運用之際，仍可參考先前的研究（黃毅志，1997），依社會變遷新分類的各大類職業之教育、收入，將各大類職業轉換成五等的順序尺度職業社經地位測量：以「非技術工及體力工」與「農、林、漁、牧工作人員」為1；「技術工及有關工作人員」、「機械設備操作工及組裝工」與「服務工作人員及售貨員」為2；「事務工作人員」為3；「技術員及助理專業人員」為4；「民意代表、行政主管、企業主管及經理人員」與「專業人員」為5；數字愈大，代表地位愈高。在此具有高度階層區辨力的新分類基礎上，這項很粗略的五等測量，仍能相當有效地測出階層高低，不但優於 Hollingshed（1958）的五等職業測量，甚至於還優於測量精細的 Treiman 三分位

¹ 前言對於本研究背景的說明較為精簡，這在隨後的文獻檢討中，有較詳細的說明；不過，在文獻檢討中，由於顧及全文字數的限制，以及避免與黃毅志（1996，1998）兩文有太多重複，對這兩文的回顧也仍精簡些，有興趣的讀者，可直接參閱這兩文。

職業聲望（黃毅志，1997）；然而僅把新分類職業分成五等社經地位，畢竟還是太粗略了，也就迫切需要根據新分類建構新職業聲望與社經地位量表（黃毅志，1998），以精確測量社會階層，這也就是本研究所要努力的方向！

接著說明職業聲望與社經地位的意義。在社會階層研究裡，職業聲望指的是「社會大眾對於各別職業所具有之社會榮譽（social honor）給與的集體評價」（Treiman, 1977: 1），這些評價通常反映出一個社會的核心價值，例如財富，教育，對社會的貢獻……等（許嘉猷，1986：89）。早在1961年，Duncan運用迴歸分析，建立美國的職業社經地位指標（SEI）時，發現各職業的教育與收入水準兩個變項對於職業聲望的解釋力（R square）高達0.83，而由教育與收入加權而來的聲望預測值即社經地位，聲望與社經地位的相關高達0.91，兩者非常接近（Duncan, 1961）。若依Blau與Duncan（1967）及Hauser與Featherman（1977），社經地位主要建立在職業報酬與職業要求之上，前者即工作收入，後者如對於專業技術或教育水準之要求。至於職業聲望或社經地位的概念之區分，職業聲望所代表的是各項職業在社會上「一般性的地位（general standing）或榮譽」，這個一般性地位可涵蓋許多向度，SEI所代表的社經地位是其中很重要的一部分（許嘉猷，1986；Jencks, 1990）。

不過，先前蔡淑鈴和瞿海源（Tsai & Chiu, 1991），在建構臺灣地區職業聲望與二分位社經地位量表時所作的迴歸分析中，卻發現各項職業的教育與收入水準（中位數）對於聲望的解釋力只有.51，由教育、收入加權而來的預測值「社經地位」與聲望的相關也就只有.71，兩者有不少差距。是否這是由於許多臺灣社會所重視的核心價值，如各項職業的道德形象，沒納入解釋變項所致？根據一般印象，在美國具有高聲望的律師、醫師（高於大學教授）（Nakao & Treas, 1994: 45-48），在臺灣的道德形象不一定很高；而在尊師重道的本土傳統文化下，臺灣的教師，這包括大學教授與中小學教師的道德形象卻很高（何友輝、廖正宏，1969；陳奎熹，1993：288），這很可能是在蔡淑鈴和瞿海源的聲望量表中（Tsai & Chiu, 1991: 239），律師、醫師的聲望都不高，不如大學教授，也比不上小學老師的部分原因。在先前臺灣的職業聲望調查中，林清江（1971，1981）的貢獻卓越；他的兩項調查也都顯示臺灣的教師聲望偏高，大學教授高於醫師，不過中小學教師還是低於

醫師。然而他的研究目的主要在於「探討相對於臺灣其他職業，教師聲望的高低」，而不在於將所有職業的聲望都列入調查，以建立能涵蓋大多數民眾職業的聲望量表，供進一步研究做變項分析。

既然職業社經地位與聲望有所不同，哪個量表較好，較能代表職業階層高低，也就很值得探究；依Jencks與Rainwater（1988），一個好的量表應當能反映出女性居劣勢的現象。黃毅志（1994）則根據採用主計處舊職業分類的「1992年社會變遷調查階層組資料」，分析蔡淑鈴和瞿海源的二分位職業社經地位量表與性別的關聯。研究發現顯示：用這項量表做分析，會得到女性職業地位高於男性的結果，這有部分可歸因於：相對男性而言，女性較集中於監督佐理人員，而監督佐理在這項量表上得分偏高（相較於Treiman，以及蔡淑鈴和瞿海源聲望量表）。

進一步細究監督佐理在這項社經地位量表上得分偏高之現象，這可歸因於這個量表的社經地位指標，受到各職業工作者的實際教育水準（中位數）的影響（ β ）最大，而監督佐理的教育水準又偏高。若依Blau與Duncan（1967）及Hauser與Featherman（1977），社經地位也建立在職業要求，如專業技術或教育水準之要求上。然而臺灣地區的監督佐理實際所受教育偏高，代表擔任監督佐理需要高水準的專業技術或教育方能勝任嗎？依先前的研究（黃毅志，1992），臺灣的監督佐理實際教育水準偏高，可歸因於就業市場不佳，大量的大專程度者只好擔任監督佐理，而不能歸因於擔任監督佐理必須要有高教育水準；很可能監督佐理實際教育水準雖高，然而所需要的教育水準並不高，若能用所需要的教育水準和收入來建構社經地位量表，女性所集中的監督佐理之地位，可能就會比蔡淑鈴和瞿海源量表的地位低一些，並得到女性職業地位低於男性之結果（黃毅志，1997）。

職業，如大學教授，或同一職業類別中的許多不同工作，如臺大電機系某教授的工作，東吳政治系某教授的工作之測量，不僅只有常用的職業聲望與社經地位而已。Jencks與Rainwater（1988）建構了工作需求性指標（Index of Job Desirability, IJD），可用來測量眾多職業內所包含的許多不同工作之好壞，這指的是不同工作為美國大眾所嚮往的程度。Jencks與Rainwater指出傳統的職業量表，雖能對各項職業給與不同的聲望與社經地位分數，然而同一職業類別內的許多工作有好有壞，卻都只能給與同樣的分數，而無法顯示出不同工作的好壞；

Jencks 與 Rainwater 也就建構了 IJD，作為不同工作好壞的指標。

Jencks 與 Rainwater 建構 IJD 指標的方法，與建構職業聲望與社經地位量表的方法有所不同，必須加以說明。職業聲望量表的建構，通常是根據代表社會大眾的受訪民眾，對於問卷上所列舉職業的聲望之主觀評定做計算，以所得到的各職業聲望之平均數來建構；職業社經地位則往往得自職業的教育與收入水準（如中位數、均數）對聲望的預測值，即由客觀的指標「教育與收入」加權而來，相對於受訪者主觀評定的職業聲望，可說是較具客觀性的指標（林清江，1971，1981；蔡淑鈴、瞿海源，1989；Lin & Wen, 1988；Nakao & Treas, 1994；Tsai & Chiu, 1991；Wegener, 1992）。至於 IJD 指標的建構方法，為了能反映出同一職業類別中許多工作的好壞，也就先請所有受訪者對自己的工作好壞給分；然而為了避免如此評分過於主觀，如工作特質完全一樣的兩個工作，不同受訪者可能給分不一樣，也就採用類似建構社經地位的方法：根據個別受訪者所回答的工作特質，如收入、教育要求、每週工作時數……等許多變項，運用迴歸分析來對工作給分做預測，由這些工作特質加權而來的預測值即 IJD。由於 IJD 的建構以個人，而非職業聲望與社經地位所採用的職業類別為分析單位，所以它能顯示出同一職業內的不同工作之好壞（Jencks & Rainwater, 1988）。依此加權方程式，工作特質完全一樣的兩個工作，IJD 就會完全相等，即使兩個工作的受訪者給分不一樣。

IJD 不但能測出同一職業類別內的不同工作好壞，根據 Jencks 與 Rainwater 的研究，在多項測量品質的評估上，它都強過 Duncan 的職業社經地位與 Siegel 的職業聲望量表；例如：它能明顯反映出在美國社會裡，女性居劣勢的現象，而 Duncan 與 Siegel 的量表就無法反映女性的劣勢；很可能在同一職業類別內，與男性相較，女性往往擔任較不好的工作，用職業量表只能給予同樣的分數，也就不容易反映女性的劣勢；而 IJD 往往能給同一職業類別內的女性工作低分，而能反映女性整體的劣勢。再就建構 IJD 的程序而言，受訪者要回答的是自己所熟悉的「自己工作」之特質；這與建構職業聲望量表時，受訪者往往要對於自己不熟悉的許多職業作評定有所不同（Jencks & Rainwater, 1988: 1329）。就此而言，建構 IJD 時，受訪者能在掌握充份訊息的情況下回答，這點就強過職業聲望量表，以及根據聲望所建構的社經地位。

IJD 固然有許多優點，然而在實際運用上，也受到許多限制。由於它是針對 Jencks 與 Rainwater 的研究中，所有受訪者個別工作建立的指標，一個受訪者有一個分數，並沒像職業量表一樣，能建立一套能給全國工作者職業分數的量表；對於不在 Jencks 與 Rainwater 研究的受訪樣本內之工作者，比如接受其他調查的工作者而言，就無法根據 Jencks 等人的研究結果來給分數。如果要給接受其他調查的民眾 IJD 分數，就必須像 Jencks 等人的研究，在調查中問了許多有關工作特質的問題，並藉著這些特質加權計算 IJD，這會增加調查的負擔。然而在調查中，只要問了受訪民眾的職業類別，就能根據職業量表給分數。

綜合以上文獻檢討，針對當前臺灣社會所建立「社會變遷調查新職業分類」，固然有許多優點，而為許多調查所採用，然而卻無適當職業量表可供運用；也就有必要參考先前國內外建構量表的方法，來給這項新分類建構量表。而先前許多建構量表的方法各有利弊，本研究則同時參考了 Duncan（1961）與 Jencks 與 Rainwater（1988）的方法，以建構「臺灣地區新職業聲望與社經地位量表」。

參、「臺灣地區新職業聲望與社經地位量表」的建構：職業層次之分析

一、研究方法

本研究合併三期三次臺灣地區社會變遷調查階層組長、短兩份問卷資料，得到大樣本資料做分析（N = 4313）；為了建構新職業量表，這兩份問卷都設計了許多有關工作特質問項，如都問到工作的所須專業技術、收入、道德形象與聲望（瞿海源，1998）。由於合併資料後樣本很大，大多職業都有不少樣本，可估計各項職業工作者的平均專業技術、收入、道德形象與聲望，進行以職業為單位的分析，建構職業聲望與社經地位量表，並探討影響各職業聲望的因素。根據先前的文獻檢討，可預期：專業技術、收入、道德形象愈高的職業，聲望也愈高。

以上以職業為單位的職業層次變項測量，主要是得自個人層次的各職業工作者工作特質之平均數，而此個人層次的工作特質測量如下：

（一）工作所須的專業技術：這以受訪者所判斷的「要在現在的職位上做好工

作，至少須要怎樣的教育程度？」，以及「需要有多久的工作經歷或歷練，才能勝任目前的職位？」做測量。前者代表工作所須要「得自學校教育」的一般性人力資本；後者代表工作所須要「得自實務工作歷練」的人力資本（Smith, 1990）。這兩題的問卷設計，原先都屬於順序尺度，本研究則根據各級學校的修業年數，將教育程度轉成年數；而工作歷練仍採原有尺度，（可參長卷 48，49 題），以回答不需要工作經驗為 1，不到一個月 2，一個月至半年 3，半年至一年 4，一年至三年 5，三年至五年 6，五年以上 7。

（二）道德形象：這以受訪者對於是否「您的工作很受社會的道德標準所肯定」的回答做測量；並以回答很符合者為 5，符合 4，無意見 3，不符合 2，很不符合 1，數值愈高代表道德形象愈高（60.3 題）。

（三）自評聲望：以受訪者對於是否「您的工作很受尊敬」的回答做測量；此即由受訪者自己判定「社會大眾對於自己職業所具有的榮譽之評價」，這雖然可以反映部分事實，然而難免也會高估或低估實際的職業聲望；不過，這仍可透過進一步的統計分析，降低估計誤差（詳見於後）。而自評聲望給分方式同道德形象（60.1 題），給分範圍都是 1 到 5。

（四）收入：以受訪者對於「請問您現在這個工作，您個人每個月收入多少元？」的回答做測量；嚴格而言，此為順序尺度的測量，收入最低的無收入者為 1，最高的 20 萬元以上者為 22（100a, 100b 題）。

在本研究以職業為分析單位的分析中，根據大樣本資料，估計各項職業工作者的專業技術等變項之平均數。雖然樣本已經很大了，然而為了擔保每一項職業都有相當的樣本數，以精確估計均數，還是有必要對小類職業併類，以增加各類別的樣本數；本研究對於「社會變遷調查新職業分類」（附錄一）作併類，所得 42 項小類職業請見表 1；而此併類的原則主要是合併樣本少，而且在上述四類變項、受訪者實際教育年數均數與工作內容上，很接近的職業類別。

在估計各項職業工作者的平均專業技術時，本研究除了涵蓋上述受訪者所答「工作所須的教育與經歷」兩項指標之外，也將傳統職業聲望研究所用，而較具客觀性的各職業平均「實際教育年數」，納入各職業平均專業技術的估計，以提高估計的客觀性。首先就整體受訪的工作者，對這三項指標做因素分析，得到一

個因素，依各指標的意義，這因素可命名為「工作所須的專業技術」，以其因素分數作為專業技術的綜合指標；接著計算併類後的各項職業之因素分數平均數，就得到各項職業的專業技術分數。至於各職業的收入、道德形象與自評聲望，則直接以各職業工作者在這些變項上的平均數做估計。

本研究在估計各工作特質，如專業技術時，參考 Jencks 等人，而與美國的 DOT（職業名稱辭典，Dictionary of Occupational Titles），由許多專家對於各項職業工作特質做評估，而建立工作特質量表的方法有所不同（Cain & Treiman, 1981）；由於我國並沒有評估職業工作特質的專門機構，本研究也就只能根據同職業的許多受訪者回答的工作特質之平均數作估計。也與過去的職業聲望研究，根據代表社會大眾的受訪民眾，對問卷上所列舉的職業之聲望做主觀評定，並以各職業被評定的平均數代表職業聲望，有所不同；這是由於所運用的資料，並沒有蒐集「受訪民眾對於社會變遷新分類上的許多職業作聲望評定」的變項，在資料運用上受到一些限制所致。不過在這些聲望研究中，受訪者往往要對於自己不熟悉的許多職業做評定；本研究則與 Jencks 等人的研究一樣，受訪者能在掌握充份訊息的情況下，對自己的工作特質做評定，還是具有優點。而這些工作特質由許多受訪者的平均數做估計，很可能有些受訪者會高估，也有些會低估，仍有抵銷的效果，所得到的平均數，仍具有相當的客觀性，而提高對各職業工作特質，如職業聲望的測量精確性。

不過，即使同一職業裡，有些受訪者會高估，也有些會低估，然而，很可能並沒剛好抵銷，所得到的自評職業聲望平均數，仍高估或低估實際的職業聲望；無論如何，這還是可以藉著統計方法做修正，而進一步提高客觀性，降低自評的誤差。本研究除了參考 Duncan 的方法，根據迴歸分析對自評職業聲望做預測，而由各職業「平均專業技術與收入」加權計算所得到的預測值，推估職業社經地位之外；也參考 Jencks 與 Rainwater 的方法，同樣根據迴歸分析對自評職業聲望做預測，而由各職業「專業技術」與「收入」，以及可能也會影響聲望的「道德形象」（詳見文獻檢討），加權計算所得到的預測值，即「自評職業聲望的修正值」，來推估各職業聲望。依此加權方程式，專業技術、收入與道德形象完全一樣的兩項職業，聲望就會完全相等；即使兩項職業的受訪者中，一項職業受訪者

高估，另一項低估，而「自評聲望」不一樣。

在此迴歸分析中，由於原先受訪者自評職業聲望的給分範圍為從 1 到 5，方程式中各職業的平均自評聲望，以及所推估的社經地位與職業聲望，也就會受限於 1 到 5 的範圍；為了在得分範圍上與多數量表一致，本研究在迴歸分析中也就將原各職業自評聲望均數乘 20，使得最高可達 100，最低 20，所推估的社經地位與職業聲望之分佈也很類似。而原先受訪者對道德形象的給分範圍，也是從 1 到 5，為了測量的一致，也是同乘 20（可參附錄二）。將原先的均數乘 20，所得到的各職業均數，並不會改變各職業原先均數之高低排序；根據相關係數（ r ）的定義式（Wonnacott & Wonnacott, 1979: 155），乘 20 後，再計算變項間的相關係數（ r ），也不會改變原先的相關係數，以及許多進一步的統計分析，如迴歸分析的結果。

二、研究結果

首先，以各項職業自評聲望為依變項，平均收入與專業技術為自變項作迴歸，得到下列方程式²：

$$\text{自評聲望} = .474 \times \text{收入} + 5.70 \times \text{專業技術} + 72.2 + e, R^2 = .74$$

($\beta = .12$) (.77) ($N = 42$)

並以此式對各項職業自評聲望的預測值，作為職業社經地位的指標，建構了職業社經地位量表，請見表 1。在進一步的迴歸分析中，仍以各項職業自評聲望為依變項，而自變項多加入了各每項職業受訪者自評的「道德形象」平均數，得到下

² 在本研究職業層次迴歸分析的兩個方程式中，收入的影響（ β ）雖都具實質意義，然而都未在慣用的統計考驗中達顯著（ $p > .05$ ），主要可歸因於樣本實在太小了（ $N = 42$ ）；在蔡淑鈴和瞿海源的研究中（Tsai & Chiu, 1991: 246），收入的影響也都不顯著；而本研究的專業技術與道德形象之影響，在小樣本的情況下，仍都達到顯著，可歸因於影響（ β ）都太大了。不過在本研究職業層次的分析中，可說已涵蓋所有職業做分析，樣本就是母體；在樣本就是母體的情況下，樣本中變項有影響，就代表母體中也有影響，重要的是影響之實質意義，而計算 p 值作統計推論的意義何在，仍有待釐清。在此迴歸分析的正文中，也就不呈現 p 值，而祇在註釋中說明 p 值，以供讀者參考。

列方程式：

$$\text{自評聲望} = .398 \times \text{收入} + 3.76 \times \text{專業技術} + .561 \times \text{道德形象} + 28.2 + e, R^2 = .80$$

($\beta = .10$) (.51) (.37) ($N = 42$)

以此式對各項職業聲望的預測值，作為職業聲望的指標，建構了職業聲望量表，仍請見表 1。上述的職業社經地位，以較具客觀性的階層指標「平均收入與專業技術」做計算，可說是較具客觀性的職業階層之測量；而職業聲望，又納入了較具主觀性，而且深具影響（ $\beta = .37$ ）的道德形象做計算，可說是較具主觀性的職業階層之測量；而在概念上職業聲望所指的是「受尊敬程度」（蔡淑鈴、瞿海源，1989），職業聲望的計算本當納入主觀性的道德形象。這項職業聲望的指標（預測值），與依變項自評聲望，即每項職業受訪者「自評工作受尊敬程度」的平均數，相關雖高（ $r = .89$ ），不過仍有不同；它是根據收入、專業性與道德形象，這些影響因素作推估，而不是只依各職業受訪者「自認受尊敬」，就認定是它們是高聲望職業，當更能反映出各職業的實際「受尊敬程度」或聲望；而式中誤差項（ e ）的來源，當包括受訪者高估或低估自己職業「受尊敬程度」的測量誤差，能解釋 20% 的變異；用預測值代表職業聲望，雖丟掉了 20% 的變異，不過所丟的包括測量誤差，很可能因而更能代表實際的職業聲望；而隨後的分析，也將證實這些論點。

肆、新職業聲望、社經地位量表與其他量表之比較

從表 1 可看到，在經過併類後所得到的 42 項小類職業中，「大專教師與研究人員」的聲望（89.8 分）與社經地位（87.9）都是最高，可歸因於他們的三項專業技術指標，以及道德形象都最高，收入也很高（可參附錄二）；這與國內過去許多職業聲望量表所顯示「大學教授高高在上」的現象（文崇一、張曉春，1979；何友輝、廖正宏，1969；林清江，1971，1981；蔡淑鈴、廖正宏、黃大洲，1986；瞿海源，1985；Tsai & Chiu, 1991），顯得很一致。「中小學教師」的聲望（82.6）與社經地位（81.1）也都很高，特別是職業聲望；除了可歸於「實際」與「工作

所須」教育年數較高之外，道德形象很高，也是重要原因。

表 1 臺灣地區新職業聲望與社經地位量表

職業類別	N	職業聲望	社經地位	五等社經地位
1.民意代表、行政主管、企業主管及經理人員				五
雇主與總經理	24	80.8	83.3	五
主管、校長、民意代表	72	83.8	81.4	五
2.專業人員				五
大專教師與研究人員	7	89.8	87.9	五
中小學（學前特教）教師	96	82.6	81.1	五
醫師、法律專業人員（屬高層專業人員）	8	87.3	86.0	五
語文、文物管理、藝術、娛樂、宗教專業人員（屬藝文專業人員）	12	77.7	80.0	五
藥師、護士、助產士、護理師（屬醫療專業人員）	29	78.4	79.1	五
會計師及商學專業人員	8	85.1	85.1	五
工程師	23	82.0	83.2	五
3.技術員及助理專業人員				四
助教、研究助理，補習班、訓練班教師（屬教育學術半專業人員）	22	80.6	78.4	四
法律、行政半專業助理	13	82.1	80.1	四
社工員、輔導員，宗教半專業人員	9	75.0	74.5	四
藝術、娛樂半專業人員	20	74.7	78.1	四
醫療、農業生物技術員，運動半專業人員（屬生物醫療半專業人員）	28	78.1	77.5	四
會計、計算半專業助理	28	79.1	78.8	四
商業半專業服務人員	235	76.0	77.2	四
工程、航空、航海技術員	85	78.9	80.1	四
辦公室監督	110	80.2	81.9	四
4.事務工作人員				三
辦公室事務性工作	213	76.6	76.5	三
顧客服務事務性工作、旅運服務生	43	70.0	74.3	三
會計事務	120	75.6	76.0	三
出納事務	50	75.1	76.7	三
5.服務工作人員及售貨員				二
餐飲服務生、家事管理員	24	66.6	66.8	二
廚師	71	72.4	68.9	二
理容整潔、個人照顧	55	76.0	73.1	二
保安工作	39	79.0	76.9	二
商店售貨	173	73.1	71.8	二
固定攤販與市場售貨	66	67.7	67.3	二

6.農、林、漁、牧工作人員				一
農林牧工作人員	258	68.6	66.0	一
漁民	48	64.7	65.9	一
7.技術工及有關工作人員				二
營建採礦技術工	202	72.7	72.0	二
金屬機械技術工	208	74.7	74.2	二
其他技術工	168	71.6	71.1	二
8.機械設備操作工及組裝工				二
車輛架駛及移運、農機操作半技術工	145	70.0	70.7	二
工業操作半技術工	120	70.6	70.8	二
組裝半技術工	155	70.3	69.4	二
9.非技術工及體力工				一
工友、小妹	17	65.1	66.1	一
看管	14	69.9	71.0	一
售貨小販	21	63.6	65.7	一
清潔工	45	66.2	64.5	一
生產體力非技術工	100	64.1	64.6	一
搬送非技術工	37	67.1	69.6	一

與大專教師同屬高層專業人員的「醫師、法律專業人員（如律師與法官）」的聲望（87.3）與社經地位（86.0），則都高居第二；與「大專教師與研究人員」一樣，都可歸因於專業技術，收入與道德形象都很高；不過他們的專業技術指標，如實際或工作所須教育，都不如「大專教師與研究人員」，也就只居第二。然而他們的高職業聲望，雖與國外的量表顯得很一致（Nakao & Treas, 1994; Treiman, 1977），與前述國內的量表相較，卻有偏高的現象；本研究建構量表時，他們的樣本太小，自評的「道德形象」均數可能偏高（見附錄二），由道德形象等變項加權而來的職業聲望，可能也就因而偏高。無論如何，他們的職業聲望高於小學老師所屬的「中小學教師」，仍與本節前述的國內大多數的量表一致，而只與蔡淑鈴和瞿海源的聲望量表有些不同（Tsai & Chiu, 1991: 239）。

就新職業聲望與社經地位量表整體而言，各小類職業的聲望與社經地位大都很接近，兩者相關也就高達 .9550（可參表 2）；而且各職業在兩者的排序，也都大致與前述國內外量表顯得很一致。就表 1 上的一分位大類職業做比較，在五等社經地位都是五（黃毅志，1997），而地位最高的「民意代表、行政主管、企業主管及經理人員」與「專業人員」內的小類職業聲望與社經地位，大都超過 80，

比其他大類內的小類職業高出許多；只有「藥師、護士、助產士、護理師」兩項分數都不到 80，往往比不上社經地位為四的「技術員及助理專業人員」內的小類職業，可歸因於他們的專業技術，收入與道德形象都不高，往往還比不上這些小類職業。而「主管、校長、民意代表」的社經地位雖高（81.4），卻仍略低於「技術員及助理專業人員」內的「辦公室監督」（81.9），可歸因於前者中有許多為非白領工作者，即表 1 上的 5-9 大類職業者之主管，實際或工作所須教育都不如管理白領工作者的「辦公室監督」。

從表 1 可明顯看到：在社經地位等級較高的大類職業，例如「民意代表、行政主管、企業主管及經理人員」與「專業人員」內的小類職業聲望與社經地位，除了少數比不上等級較低的大類職業，例如「技術員及助理專業人員」內的小類職業之外，很明顯有「大類職業的等級愈高，所包含的小類職業聲望與社經地位也愈高」的現象。社經地位等級為三的「事務工作人員」內的四項小類職業，聲望與社經地位都很接近；社經地位最低 74.3，最高 76.7，大都低於等級較高之大類職業中的小類職業，高於等級較低之大類職業中的小類職業。等級同為二的「服務工作人員及售貨員」、「技術工及有關工作人員」與「機械設備操作工及組裝工」三大類職業，所包含小類職業，也有類似的現象。等級同為一的「農、林、漁、牧工作人員」與「非技術工及體力工」，所包含的小類職業之兩項分數，幾乎全部低於 70，以及所有其他大類內的小類職業之分數。

在上述「大類職業等級愈高，所包含小類職業的兩項分數也愈高」，以及「等級相同的大類職業，所包含小類職業的分數往往很接近」之情況下，很粗略的五等社經地位與小類職業聲望的相關也就高達 .8839，與小類職業社經地位的相關更是高達 .9281（見表 2）。

以上「事務工作人員」在主計處（1987）舊分類中，屬於「監督佐理人員」；在整體聲望與社經地位量表相關（.9550）很高的情況下，「事務工作人員」中的小類職業聲望與社經地位大都很接近，並都與社經地位等級最高（五）的職業差距較遠，與社經等級為二的「技術工及有關工作人員」差距較近；並沒有蔡淑鈴和瞿海源量表所顯示「監督佐理在社經地位量表上偏高，在聲望量表上偏低」之明顯現象；「事務工作人員」的實際與所需教育年數，都高出「技術工及有關工

作人員」許多，而新社經地位並沒高多少，並非文獻檢討中所推測的「所需要的教育水準」並不高所致，而可歸因於「工作所需年資與收入」往往都比不上後者，這當也反映出實際現象。

綜合以上的說明，可知新職業聲望與社經地位量表的建構方法，雖然和過去研究的方法有所不同，然而量表上各職業得分的高低，不但看來合理，也與前述許多量表顯得很一致。而且前述許多聲望量表，所評定的職業聲望並不能涵蓋所有的職業，如瞿海源（1985）只從眾多職業中取樣，評定 29 項職業；能涵蓋所有職業的聲望量表，除了 Treiman 的職業聲望量表之外，祇有本研究所建構的新聲望量表，這也是本研究新聲望量表的優點。本節以下則根據變項較齊全的長卷資料，進行個人層次的分析；主要針對都能涵蓋所有職業的本研究新聲望與社經地位量表，很粗略的五等職業社經地位測量，以及分類、測量較細的 Treiman 三分位職業聲望量表做相關（ r ）分析³，更客觀、具體地評估各職業測量間的一致性。

從表 2 可看到，Treiman 三分位聲望、五等社經地位、新社經地位、新聲望量表與自評職業聲望之間的相關，以同樣是根據「社會變遷新職業分類」做測量的五等社經地位、新社經地位與新聲望量表之間的相關最高，最低也有 .8839。根據行政院主計處（1987）舊分類做測量的 Treiman 三分位聲望，與前述三項測量相關都不高，最高也不過 .7426。至於自評職業聲望，與 Treiman 三分位聲望的相關僅 .6564，為所有相關中最低者；它與五等社經地位、新社經地位與新聲望量表間的相關，整體而言也不高，其中與同樣屬主觀性測量的新聲望量表間相關最高（.8723）。既然不同量表間的相關不一定很高，測量品質可能也就有所不同；在下一節中，則進一步對於各量表進行建構效度分析，更客觀、深入地評估新量表的測量品質。

³ 三期三次臺灣地區社會變遷調查階層組長、短兩份問卷的職業調查，都同時採用主計處舊分類與社會變遷新分類，用這兩項分類來給所有職業做分類；而可在舊分類的基礎上運用 Treiman 量表，在社會變遷新分類的基礎上運用五等社經地位、新聲望與社經地位量表，同時給與所有職業這些不同的測量。然而為了與下一節的分析一致，本節只選取長卷資料（ $N = 2596$ ）做分析；不過長卷的樣本已經很大了，在本研究合併長、短卷資料所做的進一步分析中，也就不改本節原有的發現。

表 2 各項職業測量間之相關係數表 (r)

	Treiman 三分位聲望	五等職業 社經地位	新職業社經地位	新職業聲望	自評職業 聲望
Treiman 三分位聲望	1.0000	.7426*	.7333*	.6972*	.6564*
五等職業 社經地位		1.0000	.9281*	.8839*	.7567*
新職業 社經地位			1.0000	.9550*	.8238*
新職業 聲望				1.0000	.8723*
自評職業 聲望					1.0000

說明：*表 $p < .05$ ；根據長卷資料做分析， $N = 1933$ 。

伍、新職業聲望與社經地位量表的建構效度：個人層次的分析

由於本研究建構新職業聲望與社經地位量表的方法，與過去研究的方法有所不同，而可能會讓有些細心的讀者感到質疑。本研究在建構出新職業聲望與社經地位量表之後，也就有必要評估這些量表的建構效度，所分析的資料則是變項較齊全的「三期三次臺灣地區社會變遷調查階層組」長卷資料。本研究的新職業社經地位與聲望之建構效度，可用表 3 的相關係數 (r) 做評估；一個具有建構效度的職業測量，與在理論上有密切關聯的變項，在實證分析當能呈顯出很清楚的關聯性 (Carmines & Zeller, 1979: 22-24)。就理論而言，個人的職業階層與教育、收入、階級認同及工作滿意度都具有正相關，而男性職業階層高於女性 (黃毅志，2002；張荳雲，1987：66；Becker, 1975；Blau & Duncan, 1967；Collins, 1971；Davis & Moore, 1945；Jencks & Rainwater, 1988；Sewell & Hauser, 1975)。具有建構效度的測量，當然能很清楚地呈現出職業與上述教育等變項的關聯性。本研究即根據新職業社經地位、聲望與其他職業測量，和實際教育年數等變項之相關

係數，來分析與比較這些不同職業測量的建構效度⁴。至於這些變項的測量，大都在前面做過說明，在此必須多做說明的是：

一、階級認同：以問卷上的題目「假如把社會上所有的人分成上層、中上層、中層、中下層和下層階級，您認為您屬於那個階級？」做測量，並以回答上層者為 5，中上層 4，中層 3，中下層 2，下層 1，數值愈高代表階級認同愈高（可參長卷 87 題）。

二、工作滿意度：以「請問您喜歡您的工作嗎？如果從 0—100 分，60 分是及格的話，您會為您自己的工作打幾分？_____分？」做測量（61 題）。

從表 3 可看到，新職業社經地位與教育年數、工作收入、階級認同等階層變項，以及工作滿意度的相關，都比 Treiman 三分位聲望、五等職業社經地位、新

⁴ 有些細心的讀者可能會對本文存有下列質疑：本研究不該以建構新職業聲望與社經地位量表所根據的部分指標，這包括個人實際教育年數、工作收入，與新職業量表的相關，來評估新職業量表的效度。然而若依 Blau 與 Duncan (1967: 25)，對於他們分析「由教育、收入加權而來的職業社經地位與個人實際教育年數之關聯性」所做的說明：職業社經地位的計算，是得自職業層次之分析，由各職業的教育與收入水準加權而來，與得自個人層次之個人教育年數層次不同，如此的關聯性分析，並沒有變項重複的問題；而 Hauser 與 Featherman (1977: 3-50)，也是以 Duncan 的職業社經地位與個人教育的相關，來評定此職業社經地位的測量品質。本研究的新職業量表的計算，也得自職業層次之分析，與得自個人層次之教育年數、工作收入層次不同，對此不同層次變項計算相關，仍是合理的。

即使有些讀者仍不同意筆者上述的說明，與本研究上述相關分析的結果：實際教育年數、工作收入與新職業量表的相關，高於與其他職業測量的相關，而顯示新量表效度較高；然而階級認同、工作滿意度與新職業量表的相關，還是高於與其他職業測量的相關，仍顯示新量表效度較高。本研究並曾在進一步的一連串多元迴歸分析中，控制了出生年次、家庭背景、族群……等變項，分析各項職業測量與上述教育年數等變項的關聯性（表略），以進一步評估建構效度，仍不改正文中相關分析 (r) 的結論。

再就本研究建構效度的分析單位而言，由於採用職業量表的研究大多屬於個人層次的分析，如教育機會均等性研究 (Blau & Duncan, 1967；Conley, 2001；Dumais, 2002)；本研究也就與 Hauser 與 Featherman (1977: 3-50) 一樣，以個人為分析單位。而用來評估新職業量表效度的「與職業在理論上有密切關聯之變項」，這包括教育年數、工作收入、階級認同與工作滿意度，也都有良好的測量品質 (黃毅志，2002)，可用來評估新職業量表的建構效度。

職業聲望的相關要高，特別是比 Treiman 三分位聲望高出許多，可說建構效度最佳；唯一例外是，不屬於階層變項的「工作滿意度」與新職業聲望的相關(.2854)，比新職業社經地位的相關(.2827)高出一些；新職業聲望與屬於階層變項的教育年數、工作收入之相關，也都僅次於新職業社經地位，而建構效度也就居次。

然而新職業社經地位、聲望與上述教育年數等四個變項的整體相關，並沒比粗略的五等職業社經地位高出太多；基本上，在具有高度階層區辨力的社會變遷一分位新職業大分類基礎上，這項五等測量，不但與細緻的新職業社經地位與聲望的相關很高(.9281 與 .8839)，與教育等變項的相關也很高，且都高過 Treiman 三分位聲望，而能相當有效地測出階層高低。至於自評職業聲望與教育年數等四個變項的相關，幾乎都比其他職業測量為低，而且都低於新職業聲望；新職業聲望根據收入、專業性與道德形象作推估，而不是只依各職業自評職業聲望來認定，也就更具效度。

不過從表 3 也可看到，女性的五等社經地位卻顯著高於男性($p < .05$)，女性在其他職業測量上也都高於男性，然而都未達顯著，其中與新職業社經地位的相關最低(.0085)；各項職業測量都不能反映出女性的劣勢，這當可歸因於這些職業量表，對於同一職業類別中的許多工作有好有壞，都只能給與同樣的職業分數，而無法顯示出在同一職業類別內，與男性相較，女性往往擔任較不好工作的劣勢(Jencks & Rainwater, 1988)。在這些測量中，五等社經地位所依據的職業分類最粗，同一職業類別內涵蓋的工作好壞可能有最大的差距，卻都祇能給同樣的分數(等級)，在同一分數的職業內女性的劣勢可能最大，卻無法反映出來⁵；而在此粗分類中，與男性相較，女性在等級為三的「事務工作人員」比率偏高許多，在等級為二的「技術工及有關工作人員」比率偏低許多(表略)，也就造成女性的五等社經地位顯著高於男性。

⁵ 進一步的分析顯示：即使男女的等級相同，男性的小類新職業聲望與社經地位均數，仍都高於女性(表略)。

表 3 各項職業測量與教育年數、工作收入、階級認同、工作滿意度之相關係數表(r)

	女性	教育年數	工作收入	階級認同	工作滿意度
Treiman 三分位聲望	.0268	.5198*	.3507*	.3568*	.2287*
五等職業 社經地位	.0721*	.6054*	.3612*	.4062*	.2785*
新職業 社經地位	.0085	.6421*	.3895*	.4148*	.2827*
新職業 聲望	.0115	.6056*	.3727*	.3981*	.2854*
自評職業 聲望	.0350	.4881*	.3431*	.3227*	.2768*

說明：*表 $p < .05$ ；根據長卷資料做分析， $N = 1715$ ；性別以女性為 1，男性為 0。

陸、結論與討論

「社會變遷調查新職業分類」固然有許多優點，而為許多調查所採用，然而它基本上仍屬於名目尺度，在運用上就受到限制。本研究則在此分類架構上，建構測量較細緻的「臺灣地區新職業聲望與社經地位量表」，以利於進一步的統計分析。雖然本研究建構新量表的方法，與過去研究的方法有所不同，然而新量表上各職業得分的高低，不但看來合理，也與許多其他量表顯得很一致，並具有良好的建構效度。而且先前許多國內的聲望量表，所評定的職業聲望並不能涵蓋所有的職業，而本研究新聲望與社經地位量表，都能涵蓋所有職業⁶，包括許多本土

⁶ 有一個例外是：本研究的量表並沒涵蓋軍人。本研究的樣本雖很大($N = 4313$)，然而樣本中現為志願役軍人者，這包括將官、校官、尉官、士官與士兵，共 5 小類職業各別的樣本數都太小了，總數只有 16 人，也就難以藉著計算這些小類職業的各項工作特質均數，來推估聲望與社經地位。因為社會變遷調查的母體，本來就不包含現役軍人(瞿海源，1995：19)，

所常見的特殊職業，這也是新量表的優點。至於三期一次與三期二次社會變遷調查所採用的行政院主計處（1992）新職業分類（瞿海源，1995，1996），經過併類後可轉換成社會變遷新分類（黃毅志，1998：36），也可運用新聲望與社經地位量表做分析。

再就各項職業測量與個人教育年數、工作收入、階級認同、工作滿意度的相關（ r ），所顯示的建構效度做進一步說明。這以新職業社經地位最佳，新職業聲望略低而居次；然而這兩項新量表與教育年數等變項的整體相關，並沒比粗略的五等職業社經地位高出太多；基本上，在具有高度階層區辨力的社會變遷一分位新職業大分類基礎上，這項五等測量已能相當有效地測出階層高低，與教育等變項的相關還高過 Treiman 三分位聲望量表；今後的教育社會學與階層化研究，如職業流動表研究，即使採用這項一分位大類職業分類或五等社經地位分類做分析，仍能有效地分出階層高低與分析流動模式。不過新聲望與社經地位量表，和許多職業量表一樣，都不能反映出女性的劣勢；依五等社經地位做測量，甚至於會得到女性高於男性的發現。如果要針對就業市場上的男女工作不平等做研究，新職業聲望與社經地位量表，都不是理想的測量，五等社經地位更差，而有待進一步測量的發展。

至於新職業聲望與社經地位量表，不但兩者的相關極高（.9550），而建構效度也很接近，今後對於採用「社會變遷調查新職業分類」進行調查的資料做分析時，該用何者做測量？這就要視研究目的而定。在理論概念上，職業聲望所代表的是各項職業在社會上「一般性的地位或榮譽」，這個一般性地位可包含許多向度，而社經地位是其中很重要的一部分，（許嘉猷，1986；Blau & Duncan, 1967；

這些軍人的樣本數也就偏低，而被訪問到的，往往是訪員訪問時剛好在家者，而接受訪問。由於這些軍人實在太少了，而且本來就不在母體內，即使沒將他們納入分析，也不會造成問題；然而如果研究者所要探討的是「大陸各省市者父親職業的影響」，就無法藉新量表將許多父親為軍人者納入分析。

不過在能有效區分階層的社會變遷新分類之五等社經地位測量中，志願役將官為5，校官4，尉官3，士官2，士兵1（黃毅志，1998：28），仍可將父親為軍人者納入分析，探討父親職業的影響。

Hauser & Featherman, 1977；Jencks, 1990）。而本研究的新職業社經地位之測量，建立在收入與專業技術上，是較具客觀性的測量；新職業聲望的測量，多涵蓋了很重要的道德形象之向度，是較具主觀性的測量。如果根據理論基礎，研究者所要測量的是包含道德形象在內的「主觀性一般地位」，就當用新職業聲望；如果所要測量的是不含道德形象在內的「客觀階層」，就當用新職業社經地位；如果研究者無法根據理論決定要測的是「主觀性一般地位」或「客觀階層」，只是想提高職業與其他階層變項，例如個人教育年數、工作收入、階級認同……等之相關，就可用新職業社經地位；畢竟職業聲望所包含的主觀性向度，如道德形象，不一定與教育年數等階層變項有密切的正向關聯（表略），這也就降低了新職業聲望與其他階層變項的相關。

在建構新職業聲望量表時，本研究用迴歸分析證實了：在臺灣「道德形象為影響職業聲望的重要因素」，這是先前研究所少見的；而清楚地顯示：與其他職業相較，臺灣的教師，這包括大學教授與中小學教師的職業聲望都很高，除了「實際」與「工作所須」教育年數都較高之外，道德形象很高，也是重要原因；在尊師重道的本土特殊傳統文化下，臺灣的教師，這包括大學教授與中小學教師的道德形象很高（何友輝、廖正宏，1969；陳奎熹，1993：288），很可能也導致「與西方社會相較，臺灣教師職業聲望偏高的現象」（陳奎熹，1993：292；Nakao & Treas, 1994: 45-48）。

本研究的新職業聲望與社經地位量表固然有許多優點，不過也受到一些限制，特別是在建構量表時，所能分析的樣本還不夠大，職業分類還不夠細緻。更精緻的量表之建構，還有下列兩點，有待未來研究做努力：

一、根據「受訪者對所列舉職業的聲望做評定」建立新職業量表

在資料受限的情況下，本研究根據受訪者自評職業聲望之修正值，建立職業聲望與社經地位量表，與傳統的研究方法有所不同；然而量表上各職業得分的高低，不但看來合理、與其他量表一致，並有良好效度。這或許可說：本研究建立量表的方法具有創新性，所建立的量表也可供其他研究採用，特別是在當前還沒

有職業聲望研究依傳統方法，根據「受訪者對所列舉職業的聲望做評定」，為「社會變遷調查新職業分類」建立新量表的情況下；不過，本研究所採用的方法有別於傳統，為了謹慎起見，未來研究仍非常需要依傳統方法，為「社會變遷調查新職業分類」建立新量表；而評定聲望的方式，也將本研究所採用的自評五等量表，改為受訪者對所列舉職業的聲望評分（範圍可為0—100分），以提高測量的精確性。

二、建構職業量表應納入組織面的考量

根據 Lin (2003)、Lin 與 Bian (1991)，以及 Kalleberg 與 Lincoln (1988) 在中國大陸與日本的研究，個人所就業之機構，往往是個人認同的基準所在，並為界定個人工作的聲望或社經地位等社會地位之主要基礎。在臺灣就業機構，特別是公私部門的區分，也是界定個人社會地位的基礎（黃毅志，2001）；例如職業同樣是大學教授，在公立大學之聲望或地位，很可能就比在私立大學來得高；大公司的總經理，也比小公司的總理高。而本研究的新職業量表無法反映出女性的劣勢，有可能是在同樣的職業類別裡，與男性相較，女性往往在較不好的機構工作（Petersen & Morgan, 1995），卻必須給同樣的分數所致。今後若要建立職業量表之綜合指標，除了仍須涵蓋專業技術、收入與道德形象之外，當也要把就業機構之公私部門、層級、規模、名望……等納入；如分公、私立，國立、縣立……等，也納為指標。

致謝：本文為國科會研究計畫（NSC87-2412-H-143-001）的部分成果，特此致謝。

同時感謝兩位匿名評審，與瞿海源、章英華、熊瑞梅、劉正、林南教授的指正，研究助理賴威岑、洪希勇、曾詩涵的協助。

參考文獻

- 文崇一、張曉春（1979）。職業聲望與職業對社會的實用性。載於中央研究院經濟研究所（主編）。臺灣人力資源會議論文集（頁623-639）。臺北：中央研究院經濟研究所。
- 行政院主計處（1987）。中華民國職業標準分類（第四次修正版）。臺北：主計處。
- 行政院主計處（1992）。中華民國職業標準分類（第五次修正版）。臺北：主計處。
- 何友輝、廖正宏（1969）。今日中國社會職業等級評價之研究。國立臺灣大學社會學刊，5，頁151-154。
- 林生傳（2000）。教育社會學。臺北：巨流。
- 林清江（1971）。教師角色理論與師範教育改革動向之比較研究。國立臺灣師範大學教育研究所集刊，13，頁45-176。
- 林清江（1981）。教師職業聲望與專業形象之調查研究。國立臺灣師範大學教育研究所集刊，23，頁99-177。
- 馬信行（1997）。一九九零人口普查中教育與職業資料之分析。國立政治大學學報，75，頁29-66。
- 陳奎熹（1993）。教育社會學。臺北：三民。
- 許嘉猷（1986）。社會階層化與社會流動。臺北：三民。
- 章英華、傅仰止（主編）（2000）。臺灣地區社會變遷基本調查計劃第四期第一次調查計劃執行報告。臺北：中央研究院社會學研究所。
- 黃毅志（1992）。臺灣地區教育對職業地位取得影響之變遷。中央研究院民族學研究所集刊，74，頁125-162。
- 黃毅志（1994）。社經背景與地位取得過程之結構機制：教育，社會資源及文化資本。東海大學社會學研究所博士論文，未出版，臺中。
- 黃毅志（1996）。臺灣地區社會學研究的職業分類與測量問題之探討。調查研究，1，頁123-168。
- 黃毅志（1997）。社會科學與教育研究本土化：臺灣地區社經地位（SES）測量之重新考量。載於侯松茂（主編），八十五學年度師範學院教育學術論文發表會論文集3（頁189-216）。臺東：國立臺東師範學院。
- 黃毅志（1998）。臺灣地區新職業分類的建構與評估。調查研究，5，頁5-32。
- 黃毅志（2001）。臺灣地區多元勞力市場的事業成就之比較分析。國家科學委員會研究彙刊：人文及社會科學，11（4），頁356-370。
- 黃毅志（2002）。社會階層、社會網絡與主觀意識：臺灣地區不公平的社會階層體系之延續。臺北：巨流。

- 張芸雲 (1987)。工作滿足：其概念與理論架構的檢討。中央研究院民族學研究所集刊，63，頁 63-86。
- 蔡淑鈴、瞿海源 (1989)。主客觀職業量表之初步建構。載於伊慶春、朱瑞玲 (主編)，*臺灣社會現象的分析* (頁 477-516)。臺北：中央研究院三民主義研究所。
- 蔡淑鈴、廖正宏、黃大洲 (1986)。從社會階層化的觀點論農民階層。中國社會學刊，10，頁 89-113。
- 瞿海源 (1985)。臺灣地區職業地位主觀測量之研究。載於中央研究院三民主義研究所 (主編)，*第四次社會科學研討會論文集* (頁 121-140)。臺北：中央研究院三民主義研究所。
- 瞿海源 (主編) (1995)。臺灣地區社會變遷基本調查計劃第三期第一次調查計劃執行報告。臺北：中央研究院民族學研究所。
- 瞿海源 (主編) (1996)。臺灣地區社會變遷基本調查計劃第三期第二次調查計劃執行報告。臺北：中央研究院社會學研究所籌備處。
- 瞿海源 (主編) (1998)。臺灣地區社會變遷基本調查計劃第三期第三次調查計劃執行報告。臺北：中央研究院社會學研究所籌備處。
- Becker, G. S. (1975). *Human capital*. New York: National Bureau of Economic Research.
- Blau, P. M., & Duncan, O. D. (1967). *The American occupation structure*. New York: Wiley.
- Bourdieu, P. (1977). *Reproduction in education, society, culture*. Beverly Hills, CA: Sage.
- Bourdieu, P. (1984). *Distinction: A social critique of the judgement of taste*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Cain, P. S., & Treiman, D. J. (1981). The dictionary of occupation titles as a sources of occupational data. *American Sociological Review*, 46, 253-278.
- Carmines, E. G., & Zeller, R. A. (1979). *Reliability and validity assessment*. Beverly Hills, CA: Sage.
- Collins, R. (1971). Functional and conflict theories of educational stratification. *American Sociological Review*, 36, 1002-1019.
- Conley, D. (2001). Capital for college: Parental assets and postsecondary schooling. *Sociology of Education*, 74, 59-72.
- Davis, K., & Moore, W. E. (1945). Some principles of stratification. *American Sociology Review*, 10, 242-249.
- Dumais, S. A. (2002). Cultural capital, gender, and school success. *Sociology of Education*, 75, 44-68.
- Duncan, O. D. (1961). A socioeconomic index for all occupational. In A. J. Reiss (Eds.), *Occupations and social status* (pp. 109-138). New York: Free.

- Hauser, R. M., & Featherman, D. L. (1977). *The process of stratification: Trends and analyses*. New York: Academic.
- Hollingshed, A. B. (1958). *Social class and mental illness: A community study*. New York: Wiley.
- Jencks, C. (1990). What is true rate of Social Mobility? In R. L. Breiger (Eds.), *Social Mobility and Social Structure* (pp. 103-130). Cambridge, MA: Cambridge University Press.
- Jencks, C., Perman, L., & Rainwater, L. (1988). What is a good job? A new measure of labor market success. *American Journal of Sociology*, 93, 1322-1357.
- Kalleberg, A. L., & Lincoln, J. R. (1988). The structure of earnings inequality in the United States and Japan. *American Journal of Sociology*, 94, s121-s153.
- Kohn, M. L. (1969). *Class and conformity: A study in values*. Homewood, IL: Dorsey.
- Lin, N. (2001). *Social capital*. Cambridge, MA: Cambridge University Press.
- Lin, N. (2003). Job search in urban China: Gender, network chains, and embedded resources. In H. Flap & B. Volker (Eds.), *Creation and return of social capital*. New York: Routledge.
- Lin, N., & Bian, Y. J. (1991). Getting ahead in urban China. *American Journal of Sociology*, 97(3), 657-688.
- Lin, N., & Wen, X. (1988). Occupational prestige in urban China. *American Journal of Sociology*, 93(4), 793-832.
- Nakao, K., & Treas, J. (1994). Updating occupational prestige and socioeconomic scores. In P. V. Marsden (Eds.), *Sociological Methodology* (pp. 1-72). Washington, DC: The American Sociological Association.
- Petersen, T., & Morgan, L. A. (1995). Separate and unequal: Occupation-establishment sex segregation and gender wage gap. *American Journal of Sociology*, 100, 329-365.
- Smith, M. R. (1990). What is new "New Structuralist" analyses of earnings? *American Sociological Review*, 55, 827-845.
- Sewell, W. H., & Hauser, R. M. (1975). *Education, occupation, and earnings: Achievement in the early career*. New York: Academic.
- Treiman, D. J. (1977). *Occupational prestige in comparative perspective*. New York: Academic.
- Tsai, S. L., & Chiu, H. Y. (1991). Constructing occupational scales for Taiwan. In R. Althausen & M. Wallace (Eds.), *Social Stratification and Mobility* (Vol. 10, pp. 29-253). Greenwich, CT: JAI Press.
- Wonnacott, R. J., & Wonnacott, T. H. (1979). *Econometrics* (2nd ed.). New York: Wiley.
- Wegener, B. (1992). Concept and measurement of prestige. *Annual Review of Sociology*, 18, 253-280.

附錄一 社會變遷調查新職業分類表

管理人員：			
110 雇主與總經理 (含董事、董事長、郵電 總局長、監察人、副總經 理)；	120 主管(或經理) 130 校長 140 民意代表	370 辦公室監督課長 (如股長，科長， 副理，襄理)	
實務工作者：			
學 識 技 術 層 級			
專業人員(含工程師)	助理(半)專業人員(含技術員)	事務性工作人員與其他類似技術層級者	非技術工
201 大專教師與研究人員 202 中小學、學前特教教師 211 法學(律)專業人員(如 律師、法官) 212 語文、文物管理專業人 員(如作家、記者、編 輯、圖書館管理師) 213 藝術、娛樂(如聲樂家) 214 宗教(有神職，如神父) 221 醫師 222 藥師 223 護士、助產士、護理師	301 助教 302 研究助理(不含行政總務) 303 補習班、訓練班教師(練) 311 法律、行政半專業助理(含海關、稅收檢 驗員) 312 社工員、輔導員 313 半專業(如餐廳歌手、模特兒、廣告流行 設計) 314 半專業(沒神職) 321 醫療半專業(如無照護士、技術檢驗師、 接骨人員、推拿、藥劑生) 322 運動半專業(如裁判、職業選手、教練)	410 辦公室事務性工作(如法律、行政事務 性助理、打字、文書、登錄、郵遞、圖 書、複印、財稅事務) 420 顧客服務事務性工作(如櫃臺接待、其 他接待、總機、掛號、旅遊事務)	910 工友、小妹 920 看管(如門房， 收票，帶位， 電梯服務員， 寄物管理，廟 公，建築物管 理員)

230 會計師及商學專業人 員(如投資分析師、專 利顧問)	331 會計、計算半專業助理 332 專技銷售、仲介等商業半專業服務(如工 商業推銷、直銷員拍賣、鑑估、採購、拉 保險、勞工承包人、經紀人、報關代理)	431 會計(含簿記、證卷)事務 432 出納事務(含售票、收費、櫃臺、金融 服務) 531 商店售貨(含展售) 532 固定攤販與市場售貨 511 旅運服務生(員)(含嚮導) 512 餐飲服務生 513 廚師(含調飲料、飲食攤廚師) 514 家事管理員(如管家) 515 理容整潔 516 個人照顧(如保姆、陪病、按摩) 520 保安工作(如警察) 610 農林牧工作人員 620 漁民(含漁船駕 駛) 710 營建採礦技術工 (如泥水匠、模 模、油漆、裝潢、 水電工) 720 金屬機械技術工 (如裝修機器、鐵 匠、焊接、皮金、 試車工) 790 其他技術工(如 裁縫、修鞋匠、 木匠、麵包師 傅、手藝工)	930 售貨小販(沒 店面) 940 清潔工(洗車、 擦鞋、洗菜、 洗碗、家庭清 潔、傭工、清 道、廢棄物蒐 集)
240 農學生物專業人員(如 農業技師)	340 農業生物技術員或助理(含推廣人員)	810 農機操作半技術 工(如操作除 草、噴藥機) 820 工業操作半技術 工(如操作鑽 孔、紡織機、熔 爐、發電、製藥 設備) 830 組裝(配)半技術 工(如裝配機 件、塑膠、紡織、 紙、木製品) 840 車輛架駛及移運 設備操作半技術 工(含船面水手)	950 生產體力非技 術工(如挖溝 體力工、手作 包裝、捆紮、 繞線、封籤、 簡單組裝體力 工)
250 工程師(含建築、資訊、 測量師、技師)	350 工程技術員(含聲光、檢驗、廣電設備管 制、技術師、攝影師)		960 搬運非技術工 (含送件、送 報、搬運、球 童、販賣機收 款、抄表)
志願役軍人 無正式工作者	011 將官 031 學生 032 家庭主婦 033 失業 034 其他無職業者	012 校官 013 尉官 014 士官 015 士兵 預備役軍人 021 尉官 022 士官 023 士兵	

附錄二 各職業影響自評聲望的相關因素之量表

職業類別	N	平均實際教育年數	工作所須教育年數	工作所須年資	工作收入	道德形象	自評聲望
1.民意代表、行政主管、企業主管及經理人員 雇主與總經理 主管、校長、民意代表	24 72	13.66 12.98	12.64 12.18	5.68 5.62	11.44 8.95	79.0 87.0	85.2 84.6
2.專業人員							
大專教師與研究人員	7	17.40	20.00	6.00	8.57	90.0	88.4
中小學（學前特教）教師	96	15.22	15.23	4.63	5.92	85.6	79.2
醫師、法律專業人員（屬高層專業人員）	8	16.25	16.25	5.25	11.88	87.4	85.0
語文、文物管理、藝術、娛樂、宗教專業人員（屬藝文專業人員）	12	15.00	14.50	4.25	5.81	78.2	83.2
藥師、護士、助產士、護理師（屬醫療專業人員）	29	13.79	13.51	4.62	5.14	80.6	72.8
會計師及商學專業人員	8	16.50	15.00	6.00	8.28	85.0	85.0
工程師							
3.技術員及助理專業人員							
助教、研究助理、補習班、訓練班教師（屬教育學術半專業人員）	22	14.72	14.50	3.71	4.57	85.4	83.8
法律、行政半專業助理	13	14.53	14.76	4.62	5.25	86.0	76.8
社工員、輔導員、宗教半專業人員	9	11.11	9.77	4.00	4.60	80.0	82.4
藝術、娛樂半專業人員	20	12.45	9.90	5.55	4.95	75.2	76.8
醫療、農業生物技術員、運動半專業人員（屬生物醫療半專業人員）	28	12.17	11.67	4.89	4.84	82.0	81.6
會計、計算半專業助理	28	13.28	13.03	4.75	5.21	82.3	82.0
商業半專業服務人員	235	12.49	10.58	4.46	6.11	78.4	74.6
工程、航空、航海技術員	85	14.00	13.82	4.84	6.00	80.2	78.2
辦公室監督							
4.事務工作人員							
辦公室事務性工作	213	12.99	11.89	3.81	4.96	80.4	75.0
顧客服務事務性工作、旅運服務生	43	11.86	10.66	3.30	4.69	71.2	71.2
會計事務	120	12.70	11.76	3.84	4.38	79.2	76.8
出納事務	50	13.28	12.16	3.73	5.06	77.4	73.0

5.服務工作人員及售貨員							
餐飲服務生、家事管理員	24	8.87	2.86	1.83	4.71	74.0	60.8
廚師	71	8.59	3.17	3.20	4.71	81.8	79.6
理容整潔、個人照顧	55	9.76	6.52	4.60	4.48	83.4	79.2
保安工作	39	11.92	12.35	4.14	5.86	84.2	77.8
				3.62			
6.農、林、漁、牧工作人員							
農林牧工作人員	258	5.76	2.37	3.20	3.31	78.6	66.4
漁民	48	5.64	1.53	3.09	4.10	71.8	67.0
7.技術工及有關工作人員							
營建採礦技術工	202	8.88	3.96	4.58	5.50	78.6	73.2
金屬機械技術工	208	10.37	7.50	4.43	5.67	79.6	75.2
其他技術工	168	8.95	4.30	4.09	4.81	77.8	72.8
8.機械設備操作工及組裝工							
車輛架駛及移運、農機操作半技術工	145	9.44	5.18	3.18	5.58	75.4	67.8
工業操作半技術工	120	9.55	6.69	3.12	4.49	76.6	66.6
組裝半技術工	155	8.80	4.96	3.07	4.19	77.6	73.6
9.非技術工及體力工							
工友、小妹	17	8.05	4.75	1.58	3.50	72.4	61.0
看管	14	9.57	9.61	2.54	4.30	75.0	68.4
售貨小販	21	8.00	0.00	2.40	4.19	70.0	64.6
清潔工	45	5.86	2.51	1.85	4.25	76.0	64.4
生產體力非技術工	100	6.13	2.84	1.97	3.32	72.4	68.2
搬運非技術工	37	10.05	5.03	2.48	4.75	71.6	65.0